

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**FAKTOR-FAKTOR PERAMAL KEPADA
AMALAN *INTEREST BASED BARGAINING*
DALAM KALANGAN PEMIMPIN KESATUAN SEKERJA
DI SABAH**

KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF



UUM
Universiti Utara Malaysia

**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
SEPTEMBER 2015**

**FAKTOR-FAKTOR PERAMAL KEPADA
AMALAN *INTEREST BASED BARGAINING*
DALAM KALANGAN PEMIMPIN KESATUAN SEKERJA DI
SABAH**

Oleh

KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis yang diserahkan kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia,
untuk Memenuhi bagi Ijazah Doktor Falsafah**

KEBENARAN MERUJUK

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Penyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan ke atas tesis ini dilakukan. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:



UUM

Dekan
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman
Malaysia

ABSTRAK

Amalan IBB adalah salah satu alternatif perundingan kolektif yang boleh diamalkan oleh kesatuan sekerja dan majikan untuk mengurangkan konflik ketika berunding. Walau bagaimanapun amalan IBB bukanlah satu strategi perundingan yang mudah diterima dan diamalkan oleh kesatuan sekerja dan majikan. Oleh yang demikian, penyelidikan ini bertujuan membangunkan satu kerangka kajian yang mengutarakan faktor-faktor mempengaruhi amalan IBB. Faktor-faktor tersebut terdiri daripada pendekatan pengurusan konflik, persepsi terhadap hubungan kesatuan sekerja dan majikan, sikap kolektivisme, persepsi terhadap instrumentaliti kesatuan sekerja dan jantina sebagai pemboleh ubah penyederhana. Bagi menguji kerangka konseptual kajian ini, satu set soal selidik telah diedarkan dan sebanyak 166 soal selidik telah dianalisis. Pendekatan statistik diskriptif dan statistik inferensi digunakan untuk menganalisis data kajian. Dapatan kajian menunjukkan persepsi terhadap instrumentaliti kesatuan sekerja intrinsik dan sikap kolektivisme mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan amalan IBB. Ini menunjukkan keyakinan kepada kesatuan sekerja dalam memperjuangkan hak-hak intrinsik pekerja dan sikap kolektivisme berupaya mempengaruhi pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja untuk berunding menggunakan amalan IBB. Manakala ujian pengaruh penyederhanaan melalui analisis regresi berganda menunjukkan bahawa jantina tidak bertindak sebagai penyederhana terhadap hubungan di antara pendekatan pengurusan konflik, persepsi terhadap hubungan kesatuan sekerja dan majikan, sikap kolektivisme serta persepsi terhadap instrumentaliti kesatuan sekerja dengan amalan IBB.

Katakunci : Amalan Interest Based Bargaining (IBB), Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan, Sikap Kolektivisme, Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja.

ABSTRACT

Interest Based Bargaining (IBB) is one of the alternatives approach in collective bargaining that can be practiced by unions and employers to reduce conflicts during negotiation process. However, IBB strategy is not easily accepted by trade unions and employers. Therefore, this research seeks to develop a conceptual framework to identify factors influencing the practice of IBB. These factors consist of conflict management approach, the perceptions of trade unions-employers' relationship, the attitude towards collectivism, the perceptions of unions instrumentality and gender as a moderator. For the purpose of testing the research framework, a quantitative approach using survey method was employed. In this regard, a total of 166 set of questionnaires were distributed and analyzed. Descriptive statistics and inferential statistics approaches were used to analyze the data. This study discovered that the perception of union instrumentality intrinsic and attitude towards collectivism has a significant and positive relationship with the IBB practice. This shows the confidence of the trade unions in fighting for the intrinsic rights of workers and attitude towards collectivism capable of affecting trade union leader's negotiation with IBB practice. However, the results of hierarchical multiple regression analysis indicated that gender does not play significant role as moderator of the relationship between conflict management approach, perceived union-management relationship, attitude towards collectivism and trade union perception towards instrumentality with IBB practice.

Keywords: Interest Based Bargaining (IBB), conflict management approach, perceived union-management relationship, collectivism and perceived union instrumentality.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpah kurnia serta izinNya, akhirnya saya dapat menyiapkan penyelidikan ini.

Jutaan terima kasih diucapkan kepada Penyelia yang dihormati iaitu Prof Madya Dr. Husna Johari (College Of Bussiness) atas segala bimbingan dan tunjuk ajar beliau sepanjang proses menyiapkan penyelidikan ini. Tidak dilupakan kepada Pemeriksa/Penilai Luar dan Dalaman di atas kesudian menyemak dan memberikan buah fikiran serta teguran untuk memperbaiki lagi penulisan ini. Setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Naib Canselor UMS iaitu Prof Datuk Seri Panglima Dr Kamaruzzaman Ampon (Jun 2006 – Jun 2012) dan Prof Datuk Dr Mohd Harun Abdullah (Jun 2012 sehingga kini) atas segala kepercayaan dalam memberi peluang untuk melanjutkan pelajaran sehingga ke tahap ini. Ucapan setinggi penghargaan kepada Pihak Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) kerana memberikan bantuan penajaan dan kepercayaan bagi menyempurnakan pengajian ini.

Ucapan terima kasih kepada Dekan Sains Sosial/Fakulti Kemanusiaan Seni Dan Warisan iaitu Prof Madya Dr. Asmady Idris (2006-2010), Prof Madya Hj. Inon Shahrudin (2010-2013) dan Prof Dato Mohd Hamdan Hj. Adnan (2013 sehingga kini) di atas peluang dan dorongan yang diberikan

Penulisan ini tidak akan lengkap tanpa sokongan dan pengorbanan suami; Mahadirin Hj. Ahmad yang sentiasa sabar dan memahami di kala susah dan senang. Anak-anak yang disayangi, Kee Muhammad Adib dan Nadhrah Kee yang selama ini menjadi sumber inspirasi dalam melalui liku-liku kehidupan sebagai seorang pelajar. Buat Allahyarham anakanda yang dirindui, terima kasih mama ucapkan kerana pernah dan sering menemani mama, 24 jam sehari walaupun sekadar untuk telatah gerakan selama di dalam kandungan. Semoga Allah SWT melindungi dan mencucuri rahmat ke atas roh anakanda yang dikasihi.

Buat insan yang sentiasa diingati; Allahyarham Ayahanda dan Allahyarhamah Ibunda, jasa dan pengorbananmu tiada tolak bandingnya. Ribuan terima kasih buat semua ahli keluarga, adik beradik, rakan seperjuangan dan sahabat akrab kerana sering kali memberikan motivasi serta sudi berkongsi ceritera suka dan duka tanpa disedari berjuang bersama-sama saya untuk mengharungi segala cabaran sepanjang pengajian ini. Akhir sekali, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu sama ada secara langsung dan tidak langsung sepanjang proses pembelajaran sehinggalah selesai penulisan ini dilakukan. Semoga Allah SWT membalas jasa baik kalian semua. Wassalam.

ISI KANDUNGAN

Halaman Tajuk	i
Perakuan Kerja Tesis	ii
Kebenaran Merujuk	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai JADUAL	xiii
Senarai RAJAH	xv
Senarai SINGKATAN	xvi

BAB SATU PENGENALAN	1-25
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	2
1.2 Pernyataan Masalah	8
1.3 Persoalan Kajian	13
1.4 Objektif Kajian	14
1.5 Skop Kajian	14
1.6 Kepentingan Kajian	16
1.7 Definisi Konsep	21
1.7.1 Perundingan Kolektif	21
1.7.2 Intereat Based Bargaining	21
1.7.3 Pendekatan Pengurusan Konflik	21
1.7.4 Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan	21

1.7.5 Sikap Kolektivisme	21
1.7.6 Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	21
1.7.7 Kesatuan Sekerja	22
1.7.8 Pemimpin Kesatuan Sekerja	22
1.8 Definisi Operasional	22
1.8.1 Perundingan Kolektif	22
1.8.2 <i>Interest Based Bargaining</i> (IBB)	22
1.8.3 Perundingan Tradisional	22
1.8.4 Pendekatan Pengurusan Konflik	22
1.8.5 Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan	23
1.8.6 Sikap Kolektivisme	23
1.8.7 Persepsi terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	23
1.8.8 Kesatuan Sekerja	23
1.8.9 Pemimpin kesatuan sekerja	23
1.9 Pembahagian Bab Dalam Tesis	23
1.10 Rumusan Bab	25
BAB DUA KAJIAN LITERATUR DAN PEMBENTUKAN HIPOTESIS	26-84
2.1 Pendahuluan	26
2.2 Konsep Perundingan Kolektif	27
2.3 Konsep Interest Based Bargaining (IBB)	29
2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Amalan IBB	32
2.3.1 Pendekatan Pengurusan Konflik Melalui Teori Dual Concern	32
2.3.2 Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Pihak Majikan	46

2.3.3	Sikap Kolektivisme	52
2.3.4	Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	60
2.4.	Faktor Penyederhana Dan Faktor Demografi	68
2.4.1	Jantina Sebagai Pemboleh Ubah Penyederhana	68
2.4.2	Faktor Demografi	76
2.5	Rumusan Kajian-kajian Terdahulu	77
2.6	Kerangka Kajian Dan Hipotesis Kajian	82
2.6.1	Kerangka Konseptual yang dicadangkan	82
2.8.2	Hipotesis	83
2.9	Rumusan Bab	84

BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN

85-104

3.0	Pengenalan	85
3.1	Reka Bentuk Kajian	85
3.2	Analisis Unit	86
3.3	Teknik Persampelan	87
3.3.1	Populasi dan Sampel	87
3.4	Teknik Pengumpulan Data	89
3.5	Instrumen Kajian (Borang Soal Selidik)	91
3.6	Pengukuran Pemboleh Ubah	93
3.6.1	Pengukuran Pemboleh Ubah: Interest Based Bargaining (IBB)	94
3.6.2	Pengukuran Pemboleh ubah – pemboleh ubah Bebas	95
3.6.2.1	Pendekatan Pengurusan konflik	95
3.6.2.2	Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan	97
3.6.2.3	Sikap Kolektivisme	98

3.6.2.4 Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	99
3.6.2.5 Pembolehubah Penyederhana	100
3.7 Teknik Analisis Data	100
3.8 Tinjauan Rintis	102
3.9 Rumusan Bab	103
BAB EMPAT ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN	104-147
4.0 Pengenalan	104
4.1 Latar Belakang Demografi Responden	104
4.2 Penapisan Data (<i>Data Screening</i>)	108
4.2.1 Analisis Kehilangan Atau Ketiadaan Data (Missing value)	108
4.2.2 Analisis Data Dengan Nilai Ekstrem Atau Data Terpencil (outliers).	109
4.3 Ujian Andaian-andaian Multivariat	110
4.3.1 Ujian Kenormalan (Normaliti)	110
4.3.2 Ujian Kelinearan (lineariti)	111
4.3.3 Ujian Homoskedastisiti	113
4.3.4 Ujian Multikolineariti (multicollinearity)	114
4.4 Validiti Konstruk	115
4.4.1 Analisis Faktor Terhadap Pendekatan Pengurusan Konflik	117
4.4.2 Analisis Faktor Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Pihak Majikan.	119
4.4.3 Analisis Sikap Kolektivisme	121
4.4.4 Analisis Faktor Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	122

4.4.5	Analisis Faktor Amalan Interest Based Bargaining (IBB)	124
4.5	Analisis Kebolehpercayaan Selepas Analisis Faktor	126
4.6	Analisis Deskriptif Pemboleh ubah	127
4.6.1	Statistik Deskriptif bagi Pemboleh Ubah Pendekatan Pengurusan Konflik	127
4.6.2	Statistik Deskriptif bagi Pemboleh ubah Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan	129
4.6.3	Statistik Deskriptif bagi Pemboleh ubah Sikap Kolektivisme	130
4.6.4	Statistik Deskriptif Bagi Pemboleh Ubah Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	132
4.6.5	Statistik Deskriptif Amalan IBB.	133
4.7	Pembentukan Semula Hipotesis	134
4.8	Pengujian Hipotesis	136
4.8.1	Ujian Analisis Regresi Berganda	136
4.8.2	Pengaruh Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme Dan Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	137
4.8.3	Peranan Jantina Sebagai Penyederhana Terhadap Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme Dan Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja.	140
4.9	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis Kajian	145
4.10	Rumusan Bab	147

BAB LIMA PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	148-207
5.0 Pengenalan	148
5.1 Ringkasan Kajian	148
5.2 Perbincangan Dapatan Kajian	152
5.3 Pengaruh Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme dan Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Terhadap Amalan IBB.	152
5.3.1 Pengaruh Pendekatan Pengurusan Konflik terhadap Amalan IBB	153
5.3.2 Pengaruh Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan Terhadap Amalan IBB.	162
5.3.3 Pengaruh Sikap Kolektivisme Terhadap Amalan IBB.	174
5.3.4 Pengaruh Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Terhadap Amalan IBB	178
5.4 Peranan Jantina sebagai Penyederhana terhadap Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan, Sikap Kolektivisme Dan Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja.	186
5.5 Sumbangan Kajian	192
5.5.1 Sumbangan Teoritikal	192
5.5.2 Sumbangan Praktikal	198
5.6 Batasan Kajian	203
5.7 Cadangan Kajian di Masa Hadapan	205
5.8 Rumusan Kajian	206
RUJUKAN	208
SENARAI LAMPIRAN	223

LAMPIRAN 1 : INSTRUMEN KAJIAN	221
LAMPIRAN 2: UJIAN ANDAIAN-ANDAIAN MULTIVIRAT	227
LAMPIRAN 3: UJIAN KORELASI	229
LAMPIRAN 4 : ANALISIS KESELURUHAN MODEL KAJIAN	230
LAMPIRAN 5 : UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN	234
LAMPIRAN 6:RINGKASAN KAJIAN LEPAS	236



SENARAI JADUAL

Tajuk	Muka Surat
Jadual 1.1 Pertikaian perusahaan di Malaysia mengikut sebab dan bilangan kes 2004-2013	4
Jadual 3.1 Taburan soal selidik kajian yang dihantar mengikut jenis kesatuan sekerja di Sabah	90
Jadual 3.2 Senarai Instrumen Kajian yang Digunakan	92
Jadual 3.3 Item Bagi Amalan IBB	96
Jadual 3.4 Item Bagi Pendekatan Pengurusan Konflik Berdasarkan Dimensi Mengalah, Bertolak Ansur Dan Penyelesaian Masalah	98
Jadual 3.5 Item Bagi Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan	99
Jadual 3.6 Item Bagi Sikap Kolektivisme	100
Jadual 3.7 Item Bagi Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	100
Jadual 3.8 Kaedah Analisis Data yang Digunakan Berdasarkan Hipotesis Kajian	102
Jadual 3.9 Keputusan Kebolehpercayaan Kajian Rintis	103
Jadual 4.1 Taburan Demografi Responden	105
Jadual 4.2 Senarai Kesatuan Sekerja Yang Terlibat Mengikut Sektor	107
Jadual 4.3 Analisis Kehilangan Data	109
Jadual 4.4 Nilai Ekstrem Atau Data Terpencil	110
Jadual 4.5 Taburan Normaliti	111
Jadual 4.6 Jadual Lineariti Pemboleh Ubah Bebas Dan Interest Based Bargaining (IBB)	113
Jadual 4.7 Petunjuk Multikolineariti	115
Jadual 4.8 Faktor Loading Mengikut Saiz Sample	118
Jadual 4.9 Rumusan Analisis Faktor Pendekatan Pengurusan Konflik	119
Jadual 4.10 Rumusan Analisis Faktor Persepsi Hubungan Kesatuan Sekerja dan Pihak Majikan	121

Jadual 4.11	Analisis Fakor Sikap Kolektivisme	123
Jadual 4.12	Analisis Faktor Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	124
Jadual 4.13	Analisis Faktor Amalan Interest Based Bargaining (IBB)	126
Jadual 4.14	Rumusan Ujian Kebolehpercayaan Selepas Analisis Faktor	127
Jadual 4.15	Dimensi Pendekatan Pengurusan Konflik	128
Jadual 4.16	Taburan Min Pendekatan Pengurusan Konflik (n; 166)	129
Jadual 4.17	Taburan Min Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan	130
Jadual 4.18	Taburan Min Persepsi Hubungan Kesatuan Sekerja dan Majikan(n;166)	131
Jadual 4.19	Taburan Min Sikap Kolektivisme (n;166)	132
Jadual 4.20	Taburan Min dimensi persepsi instrumentaliti kesatuan sekerja (n;166)	132
Jadual 4.21	Taburan Min Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja	134
Jadual 4.22	Taburan Min Amalan Interest Based Bargaining (n;166)	135
Jadual 4.24	Analisis Regresi Pemboleh Ubah Bebas Dengan Pemboleh Ubah Bersandar	138
Jadual 4.25	Pengaruh Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme Dan Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Terhadap Amalan IBB.	139
Jadual 4.26	Analisis Keseluruhan Kerangka Konsepsul Kajian	142
Jadual 4.27	Ujian Penyederhanaan Jantina Terhadap Hubungan Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme, Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Dengan Amalan IBB.	143
Jadual 4.28	Pernyataan Keputusan Hipotesis	147

SENARAI RAJAH

Tajuk	Muka Surat
Rajah 2.1 Pendekatan Pengurusan Konflik Melalui Teori Dual Concern.	34
Rajah 2.2 Ringkasan hubungan di antara pengurusan konflik dan bentuk perundingan.	38
Rajah 2.3 Model Hubungan Di Antara Pengurusan Konflik Dan Bentuk Perundingan Intergratif.	40
Rajah 2.4 Pendekatan Pengurusan Konflik Dan Hubungannya Dengan Gaya Perundingan Ibb Dan Tradisional	42
Rajah 2.5 Faktor Hubungan Pihak Yang Berunding Dan Pendekatan IBB	49
Rajah 2.6 Model Hubungan Kolektivisme Dan Individualisme Dengan Pendekatan Pengurusan Konflik	56
Rajah 2.7 Hubungan Kolektivisme Di Tempat Kerja Dan Kesiediaan Untuk Terlibat Dalam Aktiviti Kesatuan Sekerja.	57
Rajah 2.8 Sikap kolektivisme dan penglibatan kesatuan sekerja	59
Rajah 2.9 Model Newton dan Shore (1992), persepsi instrumentaliti kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja	64
Rajah 2.10 Model Intergratif Persepsi Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Dan Penglibatan Pekerja.	64
Rajah 2.11 Hubungan Antara Persepsi Terhadap Sokongan Kepada Kesatuan Sekerja, Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja, Kesyettiaan Kepada Kesatuan Sekerja Dan Penglibatan Kesatuan Sekerja.	66
Rajah 2.12 Kerangka Konseptual Pendekatan Pengurusan Konflik, Persepsi Terhadap Hubungan Kesatuan Sekerja Dan Majikan, Sikap Kolektivisme, Persepsi Terhadap Instrumentaliti Kesatuan Sekerja Dan Jantina Sebagai Penyederhana Dengan Amalan IBB.	83

SENARAI SINGKATAN

IBB	- <i>Interest Based Bargaining</i>
JPP	- Jabatan Perhubungan Perusahaan
ANOVA	- <i>Analysis of Variance</i>
KMO	- <i>Kaiser-Meyer-Olkin's Measure of Sampling Adequacy</i>
SPSS	- <i>Statistical Package for Sosial Science</i>
VIP	- <i>Variance Inflation Factor</i>
H	- Hipotesis
PPIB	- Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa



BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Perundingan kolektif merupakan penglibatan pekerja dalam proses pembuatan keputusan bersama pihak majikan. Ia merupakan medium yang sah dalam membentuk terma dan kondisi pekerjaan yang baik dan meningkatkan jaminan pekerjaan. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan mengetengahkan strategi perundingan yang dikenali sebagai amalan *interest based bargaining* (IBB) sebagai alternatif untuk mengurangkan konflik berkepentingan di antara pihak yang berunding. Dalam bab ini membincangkan tentang latar belakang kajian, permasalahan dan persoalan yang wujud serta objektif kajian yang hendak dicapai. Seterusnya bab ini turut mengetengahkan tentang skop kajian, kepentingan kajian dan definisi operasional yang digunakan dalam kajian ini.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abd. Kadir Hamdan. *Pekerja Industri Isu dan Teknik Penyelesaiannya*. (Halimah Ma'alip, Ed.). Johor Darul Ta'zim: Universiti Teknologi Malaysia.
- Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating Gender Roles : Gender Differences in Assertive Negotiating Are Mediated by Women ' s Fear of Backlash and Attenuated When Negotiating on Behalf of Others, *International Journal of Conflict Management* 98(2), 256–267.
- Aminuddin Maimunah. (2013). *Malaysian Industrial Relations and Employment Law*. (8th edition). Kuala Lumpur : Mc Graw-Hill.
- Ariffin, R. (2009). *Women and trade Unions in Peninsular Malaysia with special reference to MTUC to CUEPACS*. Pulau Pinang: Penerbit USM.
- Bacon, N., & Blyton, P. (2007). Conflict for mutual gains? *Journal of Management Studies*.44(5),814-834.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Bremermann, E. H. (1991). Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 725–731.
- Baron, K. M. & Kenny, D. A. (1986). Moderator-mediator variables distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V., & Khan, M. (2007). Explaining union participation: The effects of union commitment and demographic factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 74–79.

- Bamberger, P.A., Kluger, A.N., Abraham, N., & Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304–318.
- Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84-103.
- Bryman Alan & Bell Emma.(2007). *Business Research Methods*.Oxford: Universiti Press.
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 1 (3), 185-216.
- Cai, D., & Fink, E. (2002). Conflict style differences between individualists and collectivists. *Communication Monographs*, 69(1), 67–87.
- Calhoun S. Patrick & Smith P. Willan. (1999). Integrative Bargaining : Does gender make a difference. *The International Journal of Conflict Management*, 10(3), 203–224.
- Chang L.C. (2011). A Comparison of Taiwan and Malaysia in Negotiation Styles. *Journal Of International Management Studies*, 6 (1),1-8.
- Cutcher- Gershenfeld,J., Kochan, T. & Wells, J. C. (2001). In whose interest? A first look at national survey data on interest-based bargaining in labour relations. *Industrial Relation Journal*, 40(1), 1–21.
- Cutcher-Gershenfeld, J., & Kochan, T. A. (2004). Taking stock: Collective Bargaining at the turn of the century. *Industrial & Labor Relations Review*, 58(1), 3–26.
- Cutcher-Gershenfeld, J., Kochan, T., Ferguson, J. P., & Barrett, B. (2007). Collective bargaining in the twenty-first century: A negotiations institution at risk.

- Chua Yan Piaw. (2006a). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur : Mc Graw Hill.
- Chua Yan Piaw. (2006b). *Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur : Mc Graw Hill.
- Chua Bee Seok, Ferlis Bullare & Jamine Adela. (2013). *SPSS Prinsip dan Analisis Data dalam Sains Tingkah Laku*. Kota Kinabalu: Penerbit Universiti Malaysia Sabah.
- Daly, T. M., Lee, J. A., Soutar, G. N., & Rasmi, S. (2010). Conflict-handling style measurement: a best-worst scaling application. *International Journal of Conflict Management*, 21(3), 281-308
- Daud, Z. & Tumin, S. (2013). The relationship between employees ' need and the formation of trade union : the Malaysian manufacturing company' s experience, *Human Resource Management Studies*, 4(13), 124–134.
- DeCotiis, T. A., & LeLouarn, J. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(1), 103-118.
- De Dreu, C. K. W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E. S., & Nauta, A. (2001). A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 645-668.
- De Dreu, C. K., W., L. R., & Kwon, S. (2000). Influence of social motives on integrative negotiation: a meta-analytic review and test of two theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 889-905.
- Deborah M. Kolb & Williams J. (2004). Shadow Negotiation and the Interest-Based Approach at Kaiser Permanente. *Negotiation Journal*, 20(1), 37–46.
- Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2005). Labor-management cooperation : antecedents and impact on organizational performance labor-management cooperation, *Industrial & Labour Relations Review*, 58(4), 588–609.

- Deshpande, Satish P. dan Jack Fiorito (1989). Specific and general belief in union voting models. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 883-897.
- Duvall, C. (2009). Making friends of foes : bringing labor and management together through integrative bargaining making friends of foes : bringing labor and management together through integrative bargaining, *Journal of Disputes Resolution* 1, 2009(1), 197-211.
- Ed. Rose. (2008). *Employment Relation*. England: Pearson Education Limited.
- Fauzi Hussin, J. A. & M. S. Z. (2014). *Kaedah Penyelidikan dan Analisis Data SPSS*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Fonstad, N. O., Mckersie, R. B., & Eaton, S. (2004). Interest-based negotiations in a transformed labor–management setting. *Negotiation Journal*, 20(1), 5-11.
- Field Andy.(2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics*.London : Sage.
- Fisher, R.,W.Ury &B. Patton (1991). *Getting to yes: Negotiating agreement with giving in*. (2nd.ed). New York : Penguin.
- Gamage, P. N., & Hewegama, G. V. (2012). Determinants of union participation of public sector organizations in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 3(1), 19–31.
- Garaudel Pierre. (2008). Overcoming the risks of restructuring through the integrative bargaining process: Two case studies in a French context. *Human Relation*, 61 (9), 1293-1331.
- Gatchalian, J. C. (1998). Principled negotiations: the key to successful collective bargaining. *Management Decision*, 36(4), 222–225.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson,R.E., & Tatham, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson International .
- Hargrove, S. (2010). Interest-based bargaining: achieving improved relationships

- through collaboration. *Library Management*, 31(4/5), 229–240.
- Hinkin, Timothy, Holtom, Brooks C.Klag, M. (2007). Collaborative research: mutually beneficial relationships between researchers and organizations, *Organizational Dynamics*, 36(1), 105–118.
- Hofstede, G. (1983). National culture in four dimensions: a research-based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management & Organization*, 13 (1-2), 46-74.
- Johari, H. (2006). Union Commitment: A case of two Malaysian Unions (The Amalgamated Union of Employees in Government Clerical and Allied Services and the National Union of Banking Employees) (Tesis PHD),Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.
- Johari, H., & Ghazali, S. (2011). Exploring commitment among union members : perspective and direction. *Review of Business*, 7(4), 104–117.
- Johnson, David W.& Johnson, Roger T. (2003). “ Field Testing Integrative negotiations”. Peace and Conflict: *Journal Of Peace Psychology*, 9 (1), 39-68.
- Kee Mohd Yussof,K.Y.S.(2006). Perundingan kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah (SBEU): Kajian kes di Bank Bumiputra Commerce (M) Berhad dan Bank HSBC (M) Berhad (Tesis Master) Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu.
- Kee Mohd Yussof,K.Y.S, & Ahmad,M. (2009). Perdebatan Isu Productivity Linked Wages System (PLWS) dalam perundingan kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah. *Journal Sosiohumanika*, 2(1), 125–140.
- Kee Mohd Yussof,K.Y.S.(2012, Julai). *Persepsi kesatuan sekerja terhadap perubahan perundingan tradisional kepada amalan Interest Base Bargaining*. Kertas Kerja dibentangkan di International Malaysian Studies Conference (MSC8), Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Kumar, N., Lucio, M. M., & Rose, R. C. (2013). Workplace Industrial Relations in a Developing Environment: barriers to renewal within unions in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 22–44.
- Kumar, R. (2012). The impact of employment of foreign workers: local employability and trade union roles in Malaysia. *Journal of Academic*, 2(10), 530–541.
- Leib Leventhal. (2006). Implimenting Interest Based Negotiation: condition for success with evidence. *Dispute Resolution Journal*, 61, 50–58.
- “Len Seng Workers Continue Picket” dlm <http://www.labourcentre.org/n.Dilihat> pada April 2005.
- Lewicki, R. J., B. Barry, & D. M. Saunders. (2007). *Essentials of negotiation* (5thed). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Lewis Philip, T. A. & S. M. (2003). *Employment Relations understanding the employment relationship*. England: Prentice Hall.
- Lytle, A. L., Brett, J. M., & Shapiro, D. L. (1999). In practice rights, and power to resolve disputes, *Negotiation Journal*, 15(1), 31–51.
- Ma, Zhenzhong., Erkus, A., & Tabak, A. (2010). *Explore the impact of collectivism on conflict management styles: a Turkish study*. *International Journal of Conflict Management* , 21(2), 169-185.
- Ma, Zhenzhong. (2007). Competing or Accommodating ? An empirical test of Chinese conflict management styles. *Contemporary Management Research*, 3(1), 1–21.
- Magenau, J. M., Martin, J. E., & Peterson, M. M. (1988). Dual and unilateral commitment among Stewards and Rank-and-File union members. *Academy of Management Journal*, 31(2), 359–376.

Mahkamah Perusahaan Malaysia kes no. 5/2- 145/08 di antara KesatuanSekerja Bank Sabah dengan Sabah Commercial Banks Association, *Award no: 1412* tahun 2008 www.amco.org.my/nindustrialcourtaward/1412of2008.pdf dilihat pada 15 Mei 2011.

Marican Sabitha . (2006). *Penyelidikan Sains Sosial Pendekatan Pragmatik*. Kuala Lumpur: Edusystem Sdn Bhd.

Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A Meta-Analysis on Gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 141(1), 85–104.

McKercie, R & Cutcher-Gershenfeld, J.(2009). Labor–Management Relations: understanding and practicing effective negotiation. *Negotiation Journal*, 25(4), 499-514.

McKersie, R. B., Sharpe, T., Kochan, T. A., Eaton, A. E., Strauss, G., & Morgenstern, M. (2008). Bargaining theory meets interest-based negotiations: A case study. *Industrial Relations*,47(1),66-96.

McKersie, R., & Cutcher-Gershenfeld, J. (2009). Labor-management relations: Understanding and practicing effective negotiations. *Negotiation Journal*, 25(4),499-514.

Medina, F. J., Povedano, A., Martinez, I., & Munduate, L. (2009). How do we approach accountability with our constituency? Gender differences in the use of influence tactics. *International Journal of Conflict Management*. 20 (1), 46-59.

Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87–111.

- Michael, B., & Michael, R. (2012). Interest Based Bargaining: Innovating from the Basics. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (9),40-48.
- Mike, L. (2007). *Exploring Employee Relation* (2nd Editio). USA: Elsevier.
- Miles, E. W. (2010a). Gender differences in distributive negotiation: When in the negotiation process do the differences occur? *European Journal of Social Psychology*, 40(7).1200-1211.
- Miles, E. W. (2010b). The role of face in the decision not to negotiate. *International Journal of Conflict Management*. 21(4).400-414.
- Miller, J. K., Farmer, K. P., Miller, D. J., & Peters, L. M. (2010). Panacea or Snake Oil? Interest-Based Bargaining in the U.S. Airline and Rail Industries. *Negotiation Journal*. 26(2).177-201.
- Mizuno Kosuke .(2006). *Possible Way to Stable Industrial Relations in Indonesia: Strength and Weakness of Trade*. Proceedings of the 20th AIRAANZ Conference, Volume 2. Australia. University of South Australia: Division of Arts, Education & Social Science.
- <http://www.aomevents.com/conferences/AIRAANZ/RefereedPapers.pdf>.
- Dilihat pada 20 Mei 2011.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal Of Organizational Behaviour*, 16(2), 127–142.
- MTUC kecam VSS Hong Leong Bank, gesa JTK dan BNM tanggungjawab dalam <http://www.nube.org.my/sidenews14.htm> l dilihat pada 25 November 2011
- <http://my.news.yahoo.com/nube-hong-leong-bank-tidak-boleh-beri-vss-024902005.html> dilihat pada 20 November 2011

- Newton, L.A. & Shore, L.M. (1992). A Model of union membership, Instrumentality, commitment and opposition. *The Academy of Management Journal*, 17(2), 275–298.
- Nitish Singh, H. Z. & X. H. (2005). Analyzing the cultural content of web sites. A cross-national comparison of China, India, Japan, and US. *International Marketing Review*, 22 (I2)129 - 146.
- NUBE mengegarkan menara Maybank! Dalam
http://jerit.org/index.php/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=30 dilihat pada 26 September 2011 .
- Number Of membership and trade union in Malaysia Year 2005-September 201
http://jheks.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&view=article&id=145&Itemid=101&lang dilihat pada 23 Oktober 2011.
- Pallant Julie. (2010). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS* (4ed.), Australia: McGraw-Hill International.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568.
- Parasuraman, Balakrishnan and Schwimbersky, Sandra (2005, Oktober). *The present scenario of Malaysian industrial relations: accommodating or conflictual?*
 Kertas kerja dibentangkan di ISLSSL Regional Asian Congress in Taipei.
- Parasuraman, Balakrishnan & SatriaAryana. (2009). The present scenario of Malaysian and Indonesian Industrial Relations: Accomodation or Conflictual. *Asian Profile*, 37(1), 35-54.
- Paquet, R.,I.Geatan & J.Berseron (2007). Does Interest-Based Bargaining (IBB) really make a difference in collective bargaining outcomes? *Negotiation Journal*, 16(3), 281–296.

- Peetz, D. (1996). Unions, conflict and the dilemma of co-operation. *Journal of Industrial Relations*, 38(4), 548-570.
- Peetz, D., & Todd, T. (2000). Globalisation and employment relations in Malaysia. *ILO, Bangkok*, 1–189.
- Poon June M. L. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Posthuma, R. A., White, G. O., Dworkin, J. B., Yáñez, O., & Stella Swift, M. (2006). Conflict resolution styles between co-workers in US and Mexican cultures. *International Journal of Conflict Management*, 17(3), 242–260.
- Provis Chris. (2000). Ethics, deception and labor negotiation. *Journal Of Business Ethics*, 28(2), 145–158.
- Pruitt, D.G , & Rubin, J. Z. (1986). *Social Conflict*. New York: Mc Graw-Hill.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206.
- Rognes, J. K., & Schei, V. (2010). Understanding the integrative approach to conflict management. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 82–97.
- Rose,R.C.,Kumar,N., & Ibrahim, I.H (2008a) The effect manufacturing strategy on organizational performance. *Performance Improvement* 47(1),18-25.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Gani, H. (2008b). Unions' perception toward changing landscape of Industrial Relations in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 7 (2),128-1477
- Rose,R.C., Kumar, N., & Gani, H. (2008c). Bargaining priorities in the new economy: A survey of Malaysian Employee Unions. *Research Journal Of Internasional Studies*,7, 32-42.

- Rose, R.C., Kumar, N., & Ramasamy, N. (2011). Trade Unions in Malaysia: perspectives of employers & employees of unionized companies. *The India Journal of Industrial Relations*, 46(3), 384-395.
- Rubin, B., & Rubin, R. (2006). Labor-Management relations: conditions for collaboration. *Public Personnel Management*, 35(4), 283-298.
- Sekaran Uma & Bougie Roger. (2010). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (5th Edition). United Kingdom: Wiley.
- Sidek Mohd. Noah. (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sinclair, R. R., & Tetrick, L. E. (1995). Social exchange and union commitment: a comparison of union instrumentality and union support perceptions, *Journal of Organizational Behavior*, 16 (6), 669-680
- Singh, S. K. G. (2009). A study on employee participation in decision making. *UNITAR E-Journal*, 5(1), 20–38.
- Sorenson, R. L., Morse, E. A., Savage, G. T., Morse, E. A., & Savage, G. T. (1999). A Test of the motivations underlying choice of conflict strategies in the Dual Concern Model. *The International Journal of Conflict Management*, 10(1), 25-44.
- Statistik dan petunjuk-petunjuk utama 2007. Kementerian Sumber Manusia, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) Diterbitkan pada Julai 2008 http://10.21.81.24/jppbaru/images/stories/jppm/Statistik_Dan_Petunjuk_Petunjuk_Utama_2007.pdf (atastalian) dilihat pada 15 Mei 2011.
- Storey John & Bacon Nicolas. (1993). Individualism and collectivism into 1990. *The International Journal Of Human Resource Managment*, 4(3), 665–684.

- Syed Arabi Idid. (1998). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi Dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*. (6 ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Tavitiyaman, P., Zhang, H. Q., & Qu, H. (2012). The effect of competitive strategies and organizational structure on hotel performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(1), 140-159.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: the impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820–8.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M., & Cummings, L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 3–23.
- Van de Vliert, E. and Kabanoff, B. (1990) Toward theory-based measures of conflict management. *Academy of Management Journal* 33:199–209.
- Villiers, D. De. (1999). Interest Based Bargaining : The role of the trust relationship between employer and employee. *SAJEMS NS*, 2(3),442-450.2(3), 442–450.
- Wad, P. (2012). Revitalizing the Malaysian trade union movement: The case of the electronics industry. *Journal of Industrial Relations*, 54(4), 494–509.
- Westbrook, K. W., Arendall, C. S., & Padelford, W. M. (2011). Gender, competitiveness, and unethical negotiation strategies. *Gender in Management: An International Journal*. 26 (4), 289-310.

- Youngblood S. A., DeNisi A. S., Molleston J. L. & Mobley W. H. (1984) The impact of work environment instrumentality beliefs, perceived labor union image and subjective expected norms on union voting intentions. *Academy of Management Journal* 27(3), 576–590.
- Yusof Ab Aziz, Tahir Mohd, Subri & Ismail Mohammad. (2008). *Human Resource Management a Holistic Approach*. Kuala Lumpur: Arah Publication.
- Zarankin, T. G. (2008). A new look at conflict styles: goal orientation and outcome preferences. *International Journal of Conflict Management*, 19(2), 167–184.

